

Kære arbejdsmiljørepræsentant

Jernbanekonferencen d. 1. marts

Man kan roligt sige at Jernbanekonferencen d. 1. marts i Odense blev en succes. Der var fremgang over hele linjen, 140 deltagere i år mod 125 sidste år. Deltagerne evaluerede dagen på en skala fra 1-5, hvor 5 er det bedste. På spørgsmålet Hvordan synes du dagen har været? var gennemsnittet 4,2 og på spørgsmålet Har du lyst til at komme igen næste år? var gennemsnittet 4,7. Begge dele var en stigning i forhold til året før – så det er dejligt 😊 Du kan finde alle præsentationerne fra konferencen [her](#)

Hele 46 deltagere havde også skrevet forslag til indhold på den næste conference. Næste års conference er allerede booket samme sted og bliver afviklet **d. 6. marts 2024** (hvilket er den 1. onsdag i marts).

Op til konferencen blev der produceret 6 podcast, de vil også snart kunne tilgås via BAU's hjemmeside, men i kan prøvelytte her:

Episode 1 - indledende episode:

https://kombic.dk/1_BAU_Mekanismer_V3.mp3

Episode 2 - påkørsler:

https://kombic.dk/2_BAU_Paakørsel_V3.mp3

Episode 3 - kollegapåkørsel og andenhåndshændelser:

https://kombic.dk/3_BAU_Kollega_V3.mp3

Episode 4 - Nærvedhændelser:

https://kombic.dk/4_BAU_Naerved_V3.mp3

Episode 5 - pårørende:

https://kombic.dk/7_BAU_Paarørende_V3.mp3

Episode 6 (9) - kolleganetværk, defusing og debriefing:

https://kombic.dk/9_BAU_afrunding_V3.mp3

Der bliver produceret yderligere 3 episoder, specifikt om vold og trusler.

Reserver datoen!

HUSK at reservere d. 25. oktober 2023 i jeres kalender.

DJf's HAMU afholder temadag for alle amr og områdegruppeformænd på Comwell H.C. Andersen Odense.

Vi glæder os til at se jer!

Husk at melde ændringer af AMR-status

Husk at melde til fj@djf.dk hvis i kender til nyvalgte amr – eller hvis i ikke længere er amr. **Det er den eneste måde vi kan registrere ændringer** 😊

Støv koncentrationer i Metroen

Der er blevet nedsat en taskforce der skal håndtere støvkoncentrations sagen. Amr fra Metroen er inviteret til taskforce arbejdet. Der vil blive målt på støvkoncentrationer i et tog på begge baner i 24 timers drift og på udvalgte stationer samt personbåret målinger på 06.00-14.00 skift i 2 områder, 1 på hver bane. Amr i Metroen har indleveret et oplæg, med et ønske om personbårne målinger på alle 3 skift, i forskellige vagttyper, områder og underjordiske stationer. Disse ønsker er dog ikke efterkommet.

Metro service har til møder konstateret, at støvkoncentrationen der er målt, ikke overstiger grænseværdier for arbejdsmiljø i DK (i henhold til AT) eller i EU i øvrigt, hvilket er korrekt. Det friholder dog ikke en virksomhed for at sikre, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Der har d. 14. marts været afholdt at møde hos NFA (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) om hele problematikken med målinger af støvkoncentrationer. Tilstede ved dette møde var 2 amr fra stewards, 1 fra hver bane samt 1 tekniker fra værkstedet hos Metro Service, Simon Bauer og jeg. NFA var mødt talstærkt og kompetent frem med flere forskere. Konklusionen på mødet var, at NFA via AMR, vil fremsætte tilbud til Metro Service om at bidrage med målinger, forskningsresultater og konkrete tiltag, hvor der pt er et åbent EU støttet projekt der kan bidrage til evt. løsninger.

Der har d. 20. marts været afholdt et møde mellem amr fra Metro Service og forskere på arbejdsmedicinsk klinik på Bispebjerg Hospital, også på dette møde var der stort fremmøde med interesserede forskere, på dette møde deltog jeg som repræsentant for DJf.

På mødet blev det besluttet at arbejdsmedicinsk klinik gerne ville undersøge 10 stewards, 5 fra hver bane for evt. lidelser eller symptomer i relation til respiratoriske gener fra f.eks. støvkoncentrationer i Metroen.

Jeg har på vegne af DJf søgt om aktindsigt hos AT om evt. påbud, jeg har foreløbig modtaget dokumenter fra 2007 om et konkret påbud hvor det bl.a. er beskrevet at *"Det påbydes derfor, at der træffes egnede tiltag til at reducere støvbelastningen i dybe Metro Stationer. Indtil påbuddet er efterkommet, skal der træffes tiltag til at Metro Service A/S ansatte tilbringer muligt kortest tid i de dybe stationer."*

Jeg afventer yderligere dokumenter fra 2003/04 der dog befinder sig hos rigsarkivet, så der er noget ventetid.

Dødsulykker skal nedbringes

Arbejdsmiljørådet har i et brev til beskæftigelsesministeren foreslået 4 initiativer til nedbringelse af dødsulykker.

Initiativ 1 – Etablering af ekspertgruppe til undersøgelse af alvorlige arbejdsulykker

Initiativ 2 – Særligt målrettede tilsyn med fokus på planlægning og tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøarbejde i de tre brancher med flest dødsulykker

Initiativ 3 – En styrkelse af Arbejdstilsynets ulykkesanalyser og -undersøgelser

Initiativ 4 – Styrkelse af partsindsatsen inden for ulykkesforebyggelse. Læs hele brevet [her](#)

Synlighed på tog

Hans Merstrand har på det seneste HAMU møde fortalt. At "lygte-sagen" fra Banedanmark er blevet nævnt på møde i Førerrumsgruppe 3.2. Sagen vil dog ikke fremgå af referatet fra mødet, da det blev aftalt at tage et separat møde omkring problematikke (da andre udefra deltog i mødet). Men en af de vedligeholdelsesansvarlige for bl.a. styrevognen Abs, kendte godt til at de har dårlige frontlanterne, så der var enighed om at disse ønskes opgraderet i den kommende "opgraderingspakke" som skal drøfte de kommende måneder, så det kan komme på budgettet til 2024."

Det mener jeg der skal rykkes på noget før, hvilket HAMU-medlemmerne er enige i. Jeg har kontaktet BDK, sagen er sendt til afdelingen for Kvalitet og sikkerhed – dog er der så vidt jeg ved, ikke kontakt mellem DSB og BDK om sagen. Der udspandt sig en debat om kompleksiteten ved den omtalte "opgraderingspakke" med diverse godkendelser af mange forskellige litra. Hans og jeg vil søge en kobling mellem DSB og BDK om sagen.

Medlemmer med kræft skal forblive i job

DJf er blevet inviteret med i et projekt (sammen med andre forbund), hvor medlemmer på Jernbaneoverenskomsten hvor der også indbetales til Pension DK bliver tilbudt hjælp, hvis de bliver diagnosticeret med blære, bryst eller tarmkæft. Formålet er at skabe en ekstra indsats for medlemmerne i form af en fastholdelseskoordinator, som støtter medlemmet i at navigere mellem behandlingstilbud og tilbud i f.eks. kommuner, patientforeninger eller frivillige organisationer. Medlemmer med diagnoser bliver tilfældigt udvalgt til projektet, de der ikke bliver valgt, er kontrolgruppe. Jeg er ikke tovholder på projektet men blot kontaktperson. Læs mere om projektet der løber i 3 år [her](#)

Social rådgiver Lone Kaczmarek og jeg har haft en kort samtale om projektet, idet Lone mener at vores medlemmer i forvejen får en rigtig god behandling fra virksomhederne hvis de får en kræft diagnose, hvilket jeg er enig i. Men ekstra opmærksomhed og hjælp i en svær tid kan altid bruges.

Ny arbejdsmiljøaftale er på plads

Et bredt flertal i Folketinget har indgået en ny arbejdsmiljøaftale, der prioriterer 1,3 milliarder kroner til området over de næsten fire år. Varige bevillinger til Arbejdstilsynet og en styrket indsats mod social dumping er blandt kardinalpunkterne i aftalen, der får rosende ord med på vejen af både fagbevægelsen og arbejdsgivere. En ny arbejdsmiljøaftale for de næste fire år er landet, oplyser Beskæftigelsesministeriet.

Aftalen er forhandlet på plads af samtlige folketingspartier og afsætter 1,3 milliarder kroner til arbejdsmiljøområdet i perioden 2023-2026.

Heriblandt prioriteres 452 millioner kroner til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøindsats. Og det kalder aftalepartierne for et opgør med

midlertidige bevillinger, hvilket skal skabe mere ro om tilsynets økonomi.

Samtidig afsættes der 673 millioner kroner til at styrke indsatsen mod social dumping - midler, der blandt andet skal bruges til at fortsætte den fælles myndighedsindsats, som Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet har stået bag siden 2012.

Desuden bliver 145 millioner kroner øremærket til andre prioriterede områder - heriblandt en indførelse af en autorisationsordning på asbestarbejde, en helhedsorienteret indsats mod arbejdsulykker, en styrket indsats mod arbejdsrelateret stress samt øgede grundbevillinger til arbejdsmiljøforskning.

Endeligt lægges der i aftalen op til en varig årsbevilling på 203 millioner kroner fra 2027 og frem til arbejdsmiljøindsatsen og indsatsen mod social dumping.

Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) kalder i ministeriets pressemeddelelse aftalen "for en tyk streg under, at arbejdsmiljø, løn og arbejdsvilkår ikke må blive konkurrenceparametre" og udtrykker stor tilfredshed med, at der skabes ro om Arbejdstilsynets økonomi, samtidig med at kampen mod social dumping og asbest styrkes.

I Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) hæfter man sig særligt ved, at de stabile bevillinger til Arbejdstilsynet, som man i FH har efterlyst i mange år, er blevet en realitet, lyder det fra næstformand Morten Skov Christiansen i en pressemeddelelse.

Udkast til en ny bekendtgørelse

Det såkaldte regeludvalg er ved at lægge sidste hånd på en ny bekendtgørelse. Arbejdstilsynet har udarbejdet udkast til en ny bekendtgørelse om systematisk

arbejdsmiljøarbejde og udkast til ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Bl.a. er der lagt op til at flytte reglerne om APV fra bekendtgørelse om arbejdets udførelse til den nye bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde indeholder derudover reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed med de ændringer, som AMO-udvalget har anbefalet.

Det har været en meget lang og hård fødsel med mange møder, det ser ud til at en afslutning nærmer sig.

Temadagen d. 25. oktober i Odense

Jeg har til temadagen indgået aftale med [Camilla Bank Friis](#) som indlægsholder, der tidligere har deltaget som indlægsholder på Jernbanekonferencen i 2022. Jeg har inviteret Camilla på baggrund af, at hun pt er ved at lave en såkaldt "pilot" hos Ariva togpersonalet. En "Pilot" er en forundersøgelse til et forskningsprojekt, for at tjekke om der er taget højde for de fleste faktorer forud for forskningen. Projektet skal belyse fordele og ulemper ved anvendelse af bodycams, hvilket der i DK ikke tidligere er blevet forsket blandt togpersonalet. Camilla vil på temadagen redegøre for sin pilot.

På HAMU-mødet udspandt sig en længere debat om anvendelse af bodycams i det hele taget. Kirsten fortalte at DJf i princippet er imod anvendelse af bodycams, da omstændighederne ved anvendelsen i de virksomheder der hidtil har afprøvet bodycams, hidtil har været alt for løst beskrevet. Der har været eksempler på at optagelser med bodycams ikke har været anvendt som det var hensigten.

Jeg har aftalt at mødes med politiforbundet for at få deres holdning til vold og trusler (i forhold til vores undersøgelse) og ikke mindst

deres seneste holdning og viden om konflikt-håndtering.

Det er min plan at programmet til temadagen skal være færdigt før jeg går på sommerferie i uge 25.

Arbejdsmiljø problemstillinger

Forud for en Nordisk lokomotivfører-konference i Gøteborg i uge 9, blev jeg spurgt om jeg til DJf's rapportering til konferencen ville beskrive de væsentligste arbejdsmiljø-mæssige problemstillinger i DJf, som jeg mener er: Nærvedhændelser, påkørsler, vold og trusler samt outsourcing.

- Nærvedhændelser er steget fra 908 i 2017 til 1.380 i 2021.
- Påkørsler. Målt på antal alvorlige ulykker pr. mio. togkilometer er Danmark nummer 11 (0,10 alvorlige ulykker) blandt europæiske lande. Sverige er nummer 4 (0,03 alvorlige ulykker) Norge er nummer 2 (0,02 alvorlige ulykker).
- Vold og trusler. Vores spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt togpersonalet i januar 2023, viste at 17,4% er blevet overfaldet fysisk 1 eller flere gange indenfor de seneste 3 måneder. De fleste fysiske overfald sker i forbindelse med billettering (57,5%), men næsten hver femte fysiske overfald er uprovokeret (18,8%). 77,1% af været udsat for 1 eller flere verbale overfald indenfor de tre måneder. De fleste verbale overfald sker i forbindelse med billettering (61,1%), men hver fjerde verbale overfald er uprovokeret (25,4%).
- Outsourcing Banedanmark har et erklæret mål om at overgå til en virksomhed der udelukkende

beskæftiger sig med kontrol og overvågning, al produktion og vedligehold skal være outsourcet (til private virksomheder) i løbet af ca. 7 år. I processen med outsourcing, har der vist sig flere problemstillinger for DJf.

Der er risiko for at DJf ikke kan opnå overenskomster (og dermed ordnede forhold) med de virksomheder der vinder udbud af kontrakter fra Banedanmark.

Mindre virksomheder der udfører infrastrukturopgaver kan være tvunget til at gøre brug af underleverandører til f.eks. elektricitet opgave vedr. ud/indkobling af kørestrøm m.m. Disse små underleverandører har ingen overenskomst eller arbejdsmiljø organisering og anvender sig af såkaldte 0-time kontrakter der medfører, at de ansatte ingen rettigheder, har og derfor arbejder under dårlige vilkår.

Der kan opstå et "gråt" og ureguleret arbejdsmarked, hvor risikoen for at arbejde uden for arbejdsmiljø beskyttelse og lovgivning er høj. Vores mulighed som fagforening for at hjælpe er minimal, da de ansatte ikke er organiserede.

I Danmark steg antallet af dødsulykker på Danske arbejdspladser i 2022 fra 34 til 43, hvilket fik daværende beskæftigelsesminister til at iværksætte en undersøgelse af årsagerne til de mange dødsulykker. Desværre er jernbanen inkluderet i denne statistik, idet en sporteknikker blev dræbt ved en påkørsel i 2022.

HAMU-medlemmerne godkendte at dette er disse væsentligste arbejdsmiljømæssige problemstillinger i DJf.

Udbud i BDK

Projektet er nu i slutningen af udbudsfasen, og der er modtaget endelige tilbud fra

- Aarsleff Rail, som vandt kontrakten i etape 1, Vestjylland
- Joint venture AC Vedligehold, der er et samarbejde mellem AZVI S.A.U. (spansk virksomhed) og C Rail Safety
- Nordic Maskin & Rail
- Strukton Rail.

Tilbud er evalueret i forhold til pris, som vægter 70%, og kvalitet, som vægter 30%.

Mellem d. 11. og 13. april forventes det at rammeaftalerne bliver underskrevet. Herefter går projektet i gang med mobiliseringsfasen. BDK og vindere af udbud forbereder at kunne gå i drift d. 1. januar 2024. I uge 15 afholdes et "hils-på-møde" med vinderen, hvor der vil være mulighed for at hører tanker om fremtiden, samt få svar på spørgsmål.

Der har været justeringer i karriere- og uddannelsesplanerne. Der arbejdes med at få de sidste uddannelserne planlagt og udført.

Fakta om udbuddet: Et udbud med to kontrakter, hvor byderne kun kan vinde en af kontrakterne

- Nord- og Østjylland kontrakten dækker TIB strækningerne 23 – 25
- Sjælland kontrakten dækker TIB strækningerne 1 – 5, hvor TIB 1 deles ved Roskilde
- Alle norm-, fejl- og tilstandsopgaver udbydes
- Tilsyn, linjesyn, planlægning af opgaver udbydes ikke. Disse opgaver skal fortsat varetages af BDK

DSB ønsker at skære i antallet af amr

Lige nu er der en sag ved FO-Metal, som bl.a. dækker værksstedsområderne i DSB Vedligehold, omkring en minimering af medarbejdervalgte repræsentanter i AMO – altså amr. Sagen kan få et fagligt efterspil da

FO-Metal og DSB har afholdt en lokal forhandling i sagen.

DSB ønsker at skære i antallet af amr, med en begrundelse af, at de vil få mere tid til deres arbejde – men DSB har dog lidt svært ved at redegøre for hvordan man kan få flere amr timer til rådighed på færre personer.

Valg til amr i DSB før perioden udløber

På det seneste interne Arbejdsmiljøkonference i DSB den 24. og 25. januar 2023, var der fra deltagende ledere og amr en frustration over, at det kommende valg til amr, var lige oven i perioden for den kommende am-konference 2024 (januar 2024). På baggrund af dette præsenterede DSB et forslag på det seneste Arbejdsmiljørådsmøde, som betød, at DSB ville fremrykke valgene til afholdelse i efterår 2023 – og selv om DSB afkorter den nuværende valgperiode, så ville eventuelle afgående amr være "sikret retsmæssigt" frem til den periode", de havde kunne forvente at have været valgt frem til.

DSB-forslaget affødte en mindre diskussion – men hovedparten af amr bakkede op om forslaget. Sagen behandles på HSU.

chikane, verbale – og fysiske overfald

Pressemeddelelsen om de kedelige resultater af vores undersøgelse medførte en invitation fra DSB der gerne ville høre mere om undersøgelsen. Kirsten og jeg besøgte DSB i februar og det kom der en interessant samtale ud af, hvor vi fortalte om vores anbefalinger, der bl.a omfatter tryghedsbemanding og opgradering af konflikt-håndteringsuddannelse.

Det blev også til en debat om de mørketal vi kunne se i undersøgelse. Det er DJf holdning at en del af mørketal kan skyldes, at det er besværligt at anmelde hændelser om overfald samt arbejdsulykker og arbejdsskader i det hele taget. Hver virksomhed har deres system

til anmeldelse af hændelser, fælles for dem er, at ingen af dem er lette at anvende.

Repræsentanten fra DSB og jeg sidder i samme udvalg under BAU transport og vi enige om at søge midler til en landsdækkende kampagne rette mod befolkningen for at nedbringe vold og trusler mod vores medlemmer.

HAMU vil fortsat følge op på vold og trusler.

Nye førerstole i førerrum minus Litra EB

Det er aftalt med DSB, at samtlige førerstole udskiftes på litra Abs, MF, ER, MG og alle S-togene. Det bliver i udgangspunktet den samme stol fra Svenske Be-Ge, med luftstyring og "slinger dæmper". Desuden bliver der lavet periodisk eftersyn på stolen i samarbejde mellem DSB og Be-Ge. Det er måske den største arbejdsmiljømæssige forbedring gennem mange år for lokomotivpersonalet. At målet blev nået med denne store forbedring, skyldes i høj grad et godt samarbejde med "gode mennesker" forskellige steder i DSB-organisationen.

Med venlig hilsen og god Påske

Frank Johansson
Faglig sekretær &
Arbejdsmiljøkoordinator

Søndermarksvej 16
2500 Valby

www.djf.dk / 36132500
fj@djf.dk / 61106488